

Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz
 RdErl. d. Ministeriums für Frauen, Jugend,
 Familie und Gesundheit des Landes Nordrhein - Westfalen
 v. 19.8.2002 - II B 3- 2382

Der Gesetzgeber hat mit dem Gesetz zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (Beschäftigtenschutzgesetz) vom 24. Juni 1994 (BGBl. I S. 1412) – BSchG - für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der privaten Wirtschaft und alle Beschäftigten des öffentlichen Dienstes Regelungen zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz geschaffen.

Im Folgenden werden Regelungen für die Verwaltungen des Landes, für die Landesbetriebe und Krankenhäuser des Landes sowie für die Gerichte, Schulen und Hochschulen, den Landesrechnungshof, die Landesbeauftragte oder den Landesbeauftragten für den Datenschutz und für die Verwaltung des Landtags konkretisiert. Die Regelungen sollen Betroffene dazu ermutigen, sich gegen sexuelle Belästigung zur Wehr zu setzen. Beschäftigte, die einen Fall sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zur Sprache bringen, bedürfen des besonderen Schutzes und der Fürsorge der Vorgesetzten. Sie dürfen keine persönlichen oder beruflichen Nachteile erfahren. Die vorgesehenen Sanktionen wie z.B. Umsetzung und Versetzung sollen Belästigende treffen. Damit wird deutlich gemacht, dass diese sich falsch verhalten haben und nicht etwa die Belästigten.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz stellt eine Verletzung der Menschenwürde und des Rechtes auf sexuelle Selbstbestimmung dar.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz stört nachhaltig das Arbeitsklima und den Betriebsfrieden.

Es gehört zur Führungsaufgabe von Vorgesetzten und liegt in deren besonderer Verantwortung, für ein Arbeitsklima zu sorgen, in dem die persönliche Integrität und Selbstachtung gewahrt werden. Sie haben daher Hinweisen auf Fälle sexueller Belästigung nachzugehen, die Betroffenen zu ermutigen, sich gegen Belästigungen zu wehren und ihnen Handlungsmöglichkeiten aufzuzeigen.

I.

Sexuelle Belästigung

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist jedes vorsätzliche, sexuell bestimmte Verhalten, das die Würde von Beschäftigten am Arbeitsplatz verletzt (§ 2 Abs. 2 Satz 1 BSchG). Die Definition von sexueller Belästigung nach dem Beschäftigtenschutzgesetz enthält mehrere unbestimmte Rechtsbegriffe. Die Aufzählung von Handlungen, die als sexuelle Belästigung anzusehen sind, dient der Konkretisierung. Die Aufzählung ist nicht abschließend. Sexuelle Belästigung in diesem Sinne stellen insbesondere folgende vorsätzliche Handlungen dar, soweit sie sexuell bestimmt sind, Betroffenen - ggf. über Dritte - zur Kenntnis gelangen und von diesen nicht erkennbar gebilligt werden:

- herabsetzende Bemerkungen über die sexuelle Identität, körperliche Merkmale und das äußere Erscheinungsbild von Beschäftigten
- obszöne und kompromittierende Handlungen, Äußerungen und Witze
- Äußerungen, telefonische Bemerkungen, Briefe sowie auf elektronischem Wege übermittelte Mitteilungen mit unerwünschten sexuellen Anspielungen
- Äußerungen, Anspielungen und Witze über vermeintliche oder tatsächliche Homosexualität von Beschäftigten
- Zeigen, Verteilen oder Aushängen pornografischer Hefte und Abbildungen
- Kopieren, Anwenden, Versenden oder Nutzen sexuell diskriminierender oder pornografischer Computerprogramme oder -dateien auf dienstlichen ADV-Anlagen
- unerwünschte körperliche Berührungen

- Einladung oder Aufforderung zu sexuellen Handlungen
- Androhung beruflicher Nachteile bei sexueller Verweigerung
- Versprechen beruflicher Vorteile bei sexuellem Entgegenkommen.

II.

Präventive Schutzmaßnahmen

Dienstvorgesetzte (§ 3 Abs. 4 Satz 1 Landesbeamtengesetz) bzw. Dienststellenleitungen haben die Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu schützen. Dieser Schutz umfaßt auch vorbeugende Maßnahmen (§ 2 Abs. 1 BSchG).

Geeignete vorbeugende Maßnahmen sind in der Regel:

- Fortbildungs- und sonstige Maßnahmen für alle Beschäftigten zur Verhinderung von sexueller Belästigung (Information über die Rechtslage, Beschwerdemöglichkeiten und Sanktionen)
- Sensibilisierung vor allem von Beschäftigten mit Leitungsfunktionen für die Problematik der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz
- eine eindeutige Haltung gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, zu der u.a. die Teilnahme insbesondere von Beschäftigten im Organisations- und Personalwesen, Personen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, Ausbilderinnen und Ausbildern sowie Mitgliedern des Personalrates und Gleichstellungsbeauftragten an entsprechenden Fortbildungsveranstaltungen gehört
- Erörterung des Themas „Sexuelle Belästigung unter Einschluss der Thematik Homosexualität und Arbeitswelt“ auf Initiative der Dienststelle, des Personalrates, der Gleichstellungsbeauftragten, der sozialen Ansprechpartnerinnen und -partner oder der Schwerbehindertenvertretung mit allen Beschäftigten, wobei die Dienststelle nachdrücklich erklärt, dass gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz mit allen rechtlichen Möglichkeiten vorgegangen wird.

Andere oder weitere Maßnahmen sind denkbar.

III.

Beschwerdeverfahren nach § 3 BSchG

1

Die betroffenen Beschäftigten haben das Recht, sich bei den zuständigen Stellen der Dienststelle zu beschweren (§ 3 Abs. 1 Satz 1, 1. Halbsatz BSchG).

Zuständige Stellen in diesem Sinne sind:

- Dienstvorgesetzte
- Vorgesetzte
- Gleichstellungsbeauftragte.

Im Übrigen bleibt es den Personen, die den Vorwurf der Belästigung erheben, selbstverständlich unbenommen, sich an die für sie zuständige Personal- oder Richtervertretung, an die Schwerbehindertenvertretung, an die sozialen Ansprechpartnerinnen und -partner oder an die Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen an Schulen und Studienseminaren zu wenden.

2

Die Personen, die den Vorwurf der Belästigung erheben, haben ein Wahlrecht, welche Stelle sie ansprechen. Wenden sie sich nicht an den Dienstvorgesetzten oder die Dienstvorgesetzte oder an die Dienststellenleitung, so ist die Beschwerde von der eingeschalteten Stelle mit ihrer Zustimmung an den Dienstvorgesetzten oder die Dienstvorgesetzte oder die Dienststellenleitung weiterzuleiten. Ohne Zustimmung der den Vorwurf der Belästigung erhebenden Personen wird die Beschwerde nicht weiter verfolgt. Die Beschwerde ist von allen Genannten vertraulich zu behandeln.

3

Der oder die Dienstvorgesetzte oder die Dienststellenleitung prüft die mündlich oder schriftlich einge-

legte Beschwerde und hat die Personen, gegen die die Vorwürfe erhoben wurden, anzuhören und den Sachverhalt vollständig im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten aufzuklären. Von der Anhörung ist ein Protokoll zu fertigen.

Die unter Nr. 1 genannten Personen können an der Prüfung beteiligt werden, wenn die den Vorwurf der Belästigung erhebende Person hierzu ihre Zustimmung erteilt. Die Gleichstellungsbeauftragte ist nach den Vorschriften des Landesgleichstellungsgesetzes zu beteiligen.

Die Entscheidung über die Beschwerde soll innerhalb von vier Wochen ergehen und ist den am Beschwerdeverfahren Beteiligten bekannt zu geben. Aus der Entscheidung über die Beschwerde muss hervorgehen, welche arbeitsrechtlichen, dienstrechtlichen oder disziplinarischen und personalwirtschaftlichen Maßnahmen die Dienstvorgesetzten oder die Dienststellenleitung ggf. für erforderlich halten.

Kommt die Prüfung zu dem Ergebnis, dass in dem konkreten Fall eine Umsetzung oder Versetzung erforderlich, aber auch ausreichend ist, so ist eine Umsetzung oder Versetzung der belästigenden Person vorzunehmen, es sei denn, dieses ist aus zwingenden dienstlichen Gründen nicht möglich. In diesen Fällen sind unverzüglich die organisatorischen oder personellen Voraussetzungen für die Umsetzung zu schaffen. Die belästigte Person soll nur ausnahmsweise und nur mit ihrer Zustimmung umgesetzt oder versetzt werden.

Werden Beschäftigte durch (nicht dienststellenangehörige) Dritte im Zusammenhang mit dem Dienstbetrieb sexuell belästigt, hat der oder die Dienstvorgesetzte oder die Dienststellenleitung alle rechtlich möglichen Maßnahmen zum Schutz vor wiederholten Handlungen zu ergreifen.

4

Kommt der oder die Dienstvorgesetzte oder die Dienststellenleitung der Prüfungs- und Entscheidungspflicht schuldhaft nicht in dem erforderlichen Umfang nach, so liegt eine Verletzung der arbeitschutzrechtlichen Pflichten oder der Fürsorgepflicht gegenüber der belästigten Person vor. Das Unterlassen der Prüfung und der Entscheidung stellt ein Dienstvergehen dar.

5

Die Vorschriften über die Führung von Personalakten bleiben unberührt.

IV.

Bekanntgabe

Die Bekanntgabe des Beschäftigtenschutzgesetzes und dieses Erlasses erfolgt in der Dienststelle durch besondere schriftliche Information, z.B. durch eine Hausmitteilung an alle Beschäftigten.